

Segreterie Nazionali

Roma, 21 dicembre 2023

Trasmessa via PEC

Spett. le

Autostrade per l'Italia S.p.A.

Dott. Antonio Cavallera

Dott. Marco Micaroni

Dott. Federico Odone

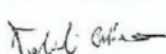
Prot. n. 312/2023/SU/AUTDE/ne

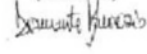
Oggetto: invio piattaforma per la contrattazione di II livello – Richiesta di avvio del confronto.

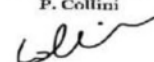
Le Scriventi Segreterie Nazionali, a seguito dell'attivo unitario tenutosi lo scorso 19 dicembre, con la presente trasmettono la piattaforma sindacale per la contrattazione di II livello per il triennio 2024-2026 e, nel contempo, chiedono di attivare il confronto a partire già dal prossimo mese di gennaio.

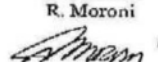
Nel restare in attesa di definire, anche per le vie brevi, il calendario di incontri, colgono l'occasione per porgere distinti saluti.

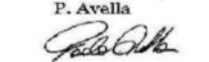
Le Segreterie Nazionali

FILT CGIL
C. Tondelli


FIT/CISL
(M. Diamante)


UILTRASPORTI
P. Collini


SLA CISAL
R. Moroni


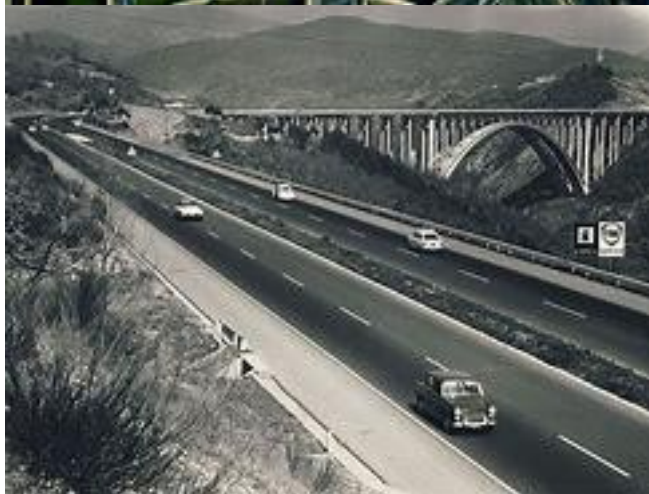
UGL Viabilità e Logistica
P. Avella




SEGRETERIE NAZIONALI

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL II LIVELLO DI
CONTRATTAZIONE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026 DEL GRUPPO
AUTOSTRADE PER L'ITALIA**

autostrade // *per l'italia*



Roma, 19 dicembre 2023

PREMESSA

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una continua e veloce evoluzione tecnologica che non ha precedenti nel passato. I processi di automazione e digitalizzazione hanno trasformato e stanno ulteriormente cambiando il modo di lavorare, le professionalità e le abitudini delle persone, stiamo assistendo ad una vera e propria rivoluzione che sta influenzando il nostro modo di vivere e lavorare.

Ulteriori spinte al cambiamento sono venute da alcuni importanti accadimenti di ultimi anni quali il cambiamento climatico dovuto al costante aumento delle emissioni inquinanti, alla pandemia legata al Covid 19, alla guerra in corso in Ucraina e, di recente, anche agli scenari di guerra che si intravedono in medio-oriente.

Autostrade per l'Italia, ha definito un Piano di Trasformazione dell'azienda, che prevede, oltre ad importanti investimenti nella manutenzione della infrastruttura autostradale, una diversificazione organizzativa al fine di permettere al Gruppo Aspi di acquisire, anche attraverso le società controllate, una nuova posizione sul mercato tramite la creazione di un polo di eccellenza ingegneristico, la creazione di un polo di costruzioni che possa competere con i più elevati standard di riferimento e una continua ricerca di nuove opportunità di sviluppo, anche attraverso l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, legate alla mobilità sostenibile ed alla trasformazione Green attraverso l'implementazione delle colonnine elettriche per il rifornimento degli automezzi.

In questo ambito di trasformazione, ancora in atto, che porta importanti riflessi sotto l'aspetto lavorativo e occupazionale, si inserisce la contrattazione di secondo livello attraverso la quale le OOSS intendono continuare a governare congiuntamente tale processo inserendo i necessari elementi di mitigazione e rivendicando, miglioramenti normativi, economici, organizzativi e gestionali.

La difficile fase legata all'emergenza covid sembra ormai superata e i livelli di traffico hanno già superato quelli pre-covid e sono in costante e continuo aumento con performance, in termini di utili e dividendi, molto rilevanti.

È necessario proseguire nel percorso definito attraverso la contrattazione aziendale nel triennio passato, al fine di una doverosa redistribuzione, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, della ricchezza prodotta dall'Azienda ridefinendo l'incremento dei valori economici target che compongono il Premio di risultato, di

politiche di welfare, oltre che gestire il ricambio generazionale nei prossimi anni, attraverso politiche incentivanti e di scambio intergenerazionale, dando così nuove risposte al personale precario anche su Aziende e posizioni diverse da quelle ricoperte.

La contrattazione di secondo livello, inoltre, non può non tenere in considerazione il tema del c.d. “invecchiamento attivo” dei lavoratori vista l’età media, anagrafica e lavorativa, attualmente presente.

Con tali presupposti e obiettivi, le Organizzazioni Sindacali hanno predisposto la presente piattaforma per il rinnovo della contrattazione di II livello di Autostrade per l’Italia per il triennio 2024-2026.

Orario di lavoro

Così come demandato dall’ultimo accordo di rinnovo del CCNL contrattuale è necessario affrontare nella contrattazione aziendale, il tema della riduzione dell’orario di lavoro a parità di retribuzione, con costi a carico dell’azienda, al fine di coniugare esigenze produttive e la conciliazione tempi di vita e di lavoro attraverso la riduzione strutturale dell’orario di lavoro medio settimanale.

In tale ambito, si ritiene utile avviare una sperimentazione di orario di lavoro con modalità di flessibilità anche in uscita.

FTH

Va aggiornato l’accordo aziendale in vigore, recependo quanto previsto dal vigente CCNL, con riferimento ad alcune condizioni di miglior favore rispetto al medesimo accordo.

Premio di risultato

Innanzitutto, al fine di dare alle lavoratrici e ai lavoratori un giusto riconoscimento economico atto ad apprezzare adeguatamente gli ottimi risultati economici aziendali, si ritiene ineludibile l’incremento dei valori economici target che compongono il Premio di risultato.

Inoltre, si ritiene necessario rivedere ed aggiornare, rispetto all'evoluzione aziendale, gli indicatori del Premio stesso.

Premio Esazione Pedaggi

Il mutato scenario organizzativo impone la necessità di rivedere la formula attualmente utilizzata per calcolare il PEP.

Ticket Restaurant

A far data dal 1° gennaio 2024 il valore nominale giornaliero del TR dev'essere incrementato a 8 euro, sfruttando al massimo le agevolazioni fiscali attualmente previste.

Welfare aziendale

Il recente rinnovo del CCNL ha assegnato alla contrattazione di II livello un importo annuo strutturale pari a euro 360, da utilizzare sotto forma di Welfare.

Inoltre, la contrattazione aziendale degli ultimi due anni ha individuato un importo strutturale annuo pari a euro 150 che, nel rispetto delle norme vigenti al momento, era stato utilizzato per erogare buoni carburante.

Anche in relazione alle possibili novità che la Legge Finanziaria dovrebbe introdurre in termini di fringe benefit, si ritiene necessario rendere strutturale un importo complessivo da erogare sotto forma di welfare (utilizzabile mediante la piattaforma esistente), alimentato dagli importi sopra citati, nonché da ulteriori risorse a carico dell'azienda.

Sostegno alla genitorialità

A tal fine, si ritiene ineludibile estendere anche a tutte le altre unità produttive quanto già attuato, da diversi anni, per la Direzione Generale di Roma, dove l'azienda contribuisce alle spese sostenute dai dipendenti per l'utilizzo dell'asilo nido.

Inoltre, quale ulteriore misura di supporto ai genitori con figli in età scolare, si chiede un contributo economico a carico dell'azienda per il rimborso delle spese sostenute

dai medesimi per le attività di potenziamento delle materie scolastiche (ripetizioni scolastiche per la scuola secondaria di I e II grado e/o aiuto compiti).

Riguardo alle lavoratrici in maternità, oltre a prevedere specifici percorsi, anche formativi, finalizzati al reinserimento in azienda, si ritiene necessario prevederne la sostituzione temporanea con personale a tempo determinato.

Conciliazione vita lavoro

Al fine di agevolare al meglio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si ritiene necessario individuare un monte ore di permessi retribuiti per la gestione delle problematiche familiari quali: l'assistenza agli anziani e ai disabili (aggiuntivi a quelli già previsti dalla legge 104/92), malattia bimbo (aggiuntivi a quanto già previsto nel rinnovo del CCNL)

Recepimento dell'accordo inerente alle 2 ore di permesso per l'inserimento scolastico, prevedendone l'incremento nonché l'estensione a tutto il personale, compresi quello turnista.

Va rivista la norma sui congedi parentali ad ore, chiarendo che l'eventuale utilizzo ad ore non può determinare il computo dell'intera giornata ai fini del contatore INPS.

In relazione al lavoro agile (smart working), si ritiene necessario incrementare le giornate attualmente riconosciute, con particolare riferimento a specifiche esigenze di carattere familiare quali l'assistenza agli anziani, la cura dei figli in età scolare nei periodi di chiusura delle scuole, ecc..

Polizza sanitaria

In vista della scadenza della polizza sanitaria, prevista per il prossimo 30 giugno 2024, in relazione al difficile confronto che ne ha caratterizzato l'ultimo rinnovo, partendo dalla cifra attualmente versata dall'azienda per i propri dipendenti e tenendo conto dei "sacrifici economici" già chiesti dalle OOSS ai dipendenti in quiescenza nonché ai familiari degli attivi, a seguito del confronto che necessariamente dovrà svilupparsi con la compagnia assicurativa, qualora l'andamento della medesima dovesse essere palesemente negativo, non potendo in alcun modo intervenire sulle prestazioni dovranno essere stanziati eventuali ulteriori risorse, sempre a carico dell'azienda.

Classificazione del personale

In virtù di quanto previsto dal vigente CCNL, in relazione al mutato scenario organizzativo aziendale e all'evoluzione delle attività svolte e dei profili professionali che hanno visto attribuirsi nuove mansioni, si ritiene necessario effettuare una verifica rispetto alla possibile applicazione del parametro retributivo aggiuntivo ad altre figure professionali.

Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

In virtù di quanto previsto dal vigente Dlgs 81/2008, articolo 19, e del rimando effettuato in sede di rinnovo del CCNL, stante l'obbligatorietà dello svolgimento del ruolo di "preposto" ai sensi del citato Dlgs, si ritiene necessario stabilire un compenso di natura economica a favore di tali figure.

Va garantita la massima attenzione alle specificità di genere. A tale proposito, si richiedono dei permessi retribuiti mensili per dismenorrea. Inoltre, si richiede il riconoscimento di specifiche patologie di genere femminile quali l'endometriosi, fibromialgia e patologie simili, anche mediante l'introduzione di specifiche giornate di prevenzione.

Vanno recepito e pienamente attuati i vari accordi sottoscritti in materia quali: il protocollo su stop work authority, il protocollo per il caldo e per il freddo, il protocollo del 7 ottobre 2022 tra INAIL, ASPI e OOSS, il protocollo diversità e inclusione e, infine, il protocollo di contrasto alla violenza e alle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Va garantita la piena attuazione della ISO 45003:2021 sui rischi psicosociali e la promozione del benessere organizzativo.

È necessario effettuare un maggiore e approfondita indagine sui rischi da stress lavoro correlato

Va individuata la giornata di sensibilizzazione sui temi di Salute e Sicurezza così come stabilito dall'art 57 del vigente CCNL.

È necessario mettere in atto una politica per la gestione del c.d. "invecchiamento attivo" con interventi organizzativi, con particolare riferimento ai settori operativi e per le attività lavorative più esposte e gravose.

Si ritiene utile installare su tutti i cellulari aziendali una App specifica utile per segnalare i Mancati Infortuni.

Infine, per garantire la massima operatività degli RLS, si ritiene necessario incrementare le ore di agibilità loro riconosciute, nonché di dotarli di strumenti di lavoro quali la disponibilità di un automezzo aziendale per i sopralluoghi, ecc.

Fringe benefit

Vanno contrattualizzate le recenti modifiche introdotte in sede di contrattazione, quali l'azzeramento dei costi a carico dei dipendenti per la franchigia Telepass/Viacard fino a euro 150, e la possibilità di convertire le Viacard a scalare in buoni benzina.

Raggiungimento del posto di lavoro

Va esteso il riconoscimento a tutti i dipendenti del raggiungimento posto di lavoro (RPL)

In coerenza con le politiche aziendali è necessario favorire la realizzazione di progetti per la "mobilità sostenibile" per raggiungere le sedi di lavoro utilizzando mezzi alternativi all'auto con il coinvolgimento della figura del Mobility Manager.

Risorse umane e politiche occupazionali

Bisogna rivedere l'attuale procedura per la copertura dei posti vacanti (accordo 2009) per adeguarla alle attuali esigenze organizzative.

È necessario introdurre una procedura per il "parental recruiting".

Va data piena attuazione a quanto previsto dall'art.1 del CCNL comma 4).

Si ritiene necessario prevedere un piano di incentivazioni all'esodo favorendo le uscite del personale più anziano per attivare una staffetta generazionale.

È necessario sviluppare il mercato della mobilità del personale interna al Gruppo ASPI finalizzata a promuovere la crescita e/o il "recupero professionale" delle risorse ad ogni livello d'inquadramento.

Formazione

L'evoluzione tecnologica degli strumenti lavorativi utilizzati nei vari ruoli aziendali e la sempre più estesa la mobilità delle varie famiglie professionali all'interno del gruppo ASPI pone la Formazione come elemento centrale dello sviluppo delle competenze e unico strumento per un pieno e completo adeguamento professionale delle risorse occupate.

Quindi oltre alla quantità della formazione erogata è fondamentale puntare sulla qualità della formazione con un disegno preciso per la crescita dei ruoli professionali nella società del Gruppo ASPI. Per ovviare al veloce cambiamento delle competenze professionali occorre avere un osservatorio permanente che possa indirizzare gli investimenti formativi e raccogliere i fabbisogni in maniera costante e continuativa.

Per tali obiettivi confermiamo la valenza e il ruolo del Comitato Nazionale di Pilotaggio, che in base alle determinazioni della contrattazione di 2° livello, potrà predisporre interventi formativi specifici.